

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA,  
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP2KBP3TA)  
PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG SULAWESI SELATAN**

**Rezkyana Iqsan**

Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Makassar

Email: [Rezkyanaiqsan17@gmail.com](mailto:Rezkyanaiqsan17@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP2KBP3A) pemerintah kabupaten pinrang sulawesi selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 49 orang pegawai dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode Dokumentasi, Observasi dan angket. Teknis analisi data yang digunakan adalah analisi regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil Penelitian ini menunjukkan stres kerja (X) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Pemerintah Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan. Artinya semakin tinggi tingkat stres pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja.

*Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja*

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of job stress on employee performance at the office of population control, family planning, women's empowerment and child protection (DP2KBP3A) Pinrang Regency Government, South Sulawesi. The number of samples used was 49 employees using a saturated sample. Data collection was carried out using documentation, observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that work stress (X) has a negative and significant effect on employee performance at the Office of Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection (DP2KBP3A) Pinrang Regency Government, South Sulawesi. This means that the higher the level of employee stress, the lower the employee's performance at work.

**Keywords:** Job Stress, Performance

## PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak Organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan pegawai khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada "Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik". Mas'ud, (2002:20).

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai.

Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Stres merupakan reaksi jiwa dan raga terhadap semua jenis perubahan baik secara biologis maupun secara psikologis. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu pegawai, berikut ini: "Dengan kondisi yang dialami sekarang, dengan pekerjaan yang sangat membebani dan gaji yang lumayan, kurang merasa nyaman dalam pekerjaan karena dituntut untuk lebih produktif dan harus mencapai target. Terkadang target yang seperti inilah yang membuat kami para pegawai menjadi stress dan kurang produktif dalam bekerja, belum lagi ditambah masalah-masalah dari luar seperti masalah keluarga, teman, anak dan lain-lain. Akan tetapi walaupun dengan kondisi demikian banyak juga pegawai yang memilih untuk tetap bertahan.

Individu tersebut juga harus meningkatkan produktivitas dengan cara bagaimana pegawai membangun hubungan dengan atasan dan bawahannya di tempat kerja. Tekanan tekanan yang dihadapi oleh pegawai akan menimbulkan stress pada individu tersebut. Begitu juga dengan

mental dan kemampuan fisik pada pegawai, akan memberikan produktivitas yang baik pada organisasi jika pegawai tersebut tidak mengalami tekanan yang menyebabkan stress di tempat dia bekerja. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress.

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) yang sebelumnya bernama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan lembaga yang berstatus sebagai lembaga pemerintahan non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan. BKKBN memiliki tugas di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Beberapa hasil observasi yang peneliti lakukan menemukan bahwa Setelah BKKBN mengalami perubahan menjadi DP2KBP3A maka tugas pokok instansi tersebut tentunya juga akan bertambah. Tambahan tugas ini tidak sebanding dengan pertambahan jumlah pegawai. Hal tersebut menyebabkan terjadinya *job overload* setiap pegawai.

DP2KBP3A atau BKKBN juga pernah sukses dengan slogan “dua anak cukup, laki-laki dan perempuan sama saja”. Namun, berbagai pihak menganggap bahwa slogan ini cukup melanggar hak asasi manusia. DP2KBP3A masih berupaya mencari alternatif agar program keluarga berencana dilakukan oleh setiap masyarakat Indonesia. Hal tersebut tentu menjadi sebuah kontra di masyarakat karena sebagian besar masyarakat masih mempercayai budaya-budaya lama seperti banyak anak banyak rejeki. DP2KBP3A terus berupaya melakukan tindakan guna mewujudkan misi yaitu mewujudkan pembangunan yang

berwawasan kependudukan pada setiap masyarakat serta mewujudkan keluarga Indonesia sebagai keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Upaya-upaya tersebut dilakukan dalam bentuk penyuluhan-penyuluhan dan kampanye-kampanye kepada seluruh masyarakat. Bahkan penyuluhan-penyuluhan yang dilakukan sangat menguras tenaga pegawai seperti masuk ke pelosok terpencil dan tidak jarang pegawai melakukan tugas tersebut sampai larut malam atau bahkan bermalam. Permasalahan selanjutnya adalah Luas Wilayah garapan yang tidak sesuai dengan jumlah petugas PLKB dan PKB di Lapangan (6 : 1). Permasalahan tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai. Hal ini berdampak pada capaian kinerja yang kurang baik. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DP2KBP3A Kab. Pinrang. Selain itu kesadaran masyarakat untuk aktif mengikuti program KB. Permasalahan ini dapat menimbulkan stress kerja bagi pegawai. Pegawai dituntut untuk melaksanakan pekerjaan yang berlawanan dengan budaya masyarakat dengan penyuluhan-penyuluhan dan kampanye Keluarga berencana yang dilakukan sampai menguras waktu dan tenaga berjalan tanpa hasil yang maksimum. Penyuluhan dan kampanye tersebut dilakukan dilapangan dengan menguras waktu dan tenaga yang tidak sedikit. Ini tentunya dapat menimbulkan stress kerja bagi para pegawai DP2KBP3A ditambah lagi tugas pokok bertambah dibidang perlindungan perempuan dan anak tanpa adanya penambahan jumlah pegawai.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, pegawai tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diorganisasi. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit sehingga kinerja instansi dapat menjadi menurun.

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya kinerja yang tinggi. Untuk mencapai kinerja yang baik, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para pegawai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan instansi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Pemerintah Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan”**.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Stres**

Robbins (2001) menjelaskan bahwa stress dapat pula diartikan sebagai sebuah kondisi yang menekan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dan apabila pengertian stress ini dikaitkan dengan system kognitif manusia.

### **Stres Kerja**

Davis, (2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2001 :67), Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Berdasarkan pada judul penelitian yaitu, pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP2KBP3A) pemerintah kabupaten pinrang sulawesi selatan. Maka terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu :

- a. stres kerja (X)
- b. Kinerja pegawai (Y)

### **Populasi dan Sampel**

Karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Sugiyono (2016:61) mengemukakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan penyebaran angket.

## **HASIL PENELITIAN**

## DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitingan regresi sederhana dengan program SPSS maka hasil sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	109.050	13.005		8.385	.000
1 Stres Kerja	-1.037	.226	-.557	-4.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linier :

$$Y = 109,050 - 1,037 X$$

- Nilai konstanta sebesar 109,050 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel stres kerja maka kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 109,050.
- Nilai koefisiensi regresi X sebesar -1,037 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai meningkat sebesar 1,037.

H<sub>0</sub> = Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>a</sub> = Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan

Stres kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP2KBP3A) pemerintah kabupaten Pinrang. Dari hasil uji statistik diatas menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika stres kerja yang dialami oleh pegawai meningkat maka akan menyebabkan kinerja pegawai menurun drastis sehingga pimpinan perlu memperhatikan serta meminimalkan penyebab-penyebab stres kerja di kantor dinas pengendalian penduduk, keluarga

berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP2KBP3A) pemerintah kabupaten Pinrang.

Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukka bahwa faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja disebabkan oleh tugas-tugas lapangan yang menguras waktu dan tenaga pegawai. Hal tersebut didasarkan pada variabel stres kerja dengan pertanyaan yang memberikan Indeks tertinggi adalah pertanyaan nomor 8 dengan pernyataan Tugas di lapangan dapat menyebabkan stres. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa tugas lapangan merupakan faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja bagi pegawai. Tugas lapangan seperti penyuluhan dan sosialisasi dengan turun ke daerah-daerah yang terbelakang membutuhkan banyak waktu dan tenaga yang dapat menyebabkan stres kerja meningkat.

Tugas lapangan seperti seperti penyuluhan dan sosialisasi juga sering bertolak belakang dengan kesadaran masyarakat untuk aktif mengikuti program KB. Permasalahan ini dapat menimbulkan stress kerja bagi pegawai. Pegawai dituntut untuk melaksanakan pekerjaan yang berlawanan dengan budaya masyarakat dengan penyuluhan-penyuluhan dan kampanye Keluarga berencana yang dilakukan sampai menguras waktu dan tenaga berjalan tanpa hasil yang maksimum. Penyuluhan dan kampanye tersebut dilakukan dilapangan dengan menguras waktu dan tenaga yang tidak sedikit. Kemudian Luas Wilayah garapan yang tidak sesuai dengan jumlah petugas PLKB dan PKB di Lapangan (6 : 1).

Permasalahan di atas menuntut pimpinan untuk malakukan pengendalian stres kerja sehingga tidak berakibat buruk

terhadap penurunan kinerja pegawai. Penambahan jumlah pegawai sangat perlu dilakukan sehingga dapat mengurangi beban kerja pegawai. Namun sistem rekrutmen pegawai pemerintah (PNS) membutuhkan waktu yang lama sehingga solusi jangka pendek yang dapat dilakukan dengan melakukan rekrutmen pegawai kontrak atau honorer. Selain rekrutmen pegawai pimpinan juga dapat mengurangi kuantitas penyuluhan ke lapangan dengan pemanfaatan media cetak seperti spanduk, selebaran-selebaran, bekerja sama dengan kantor desa serta pemanfaatan media online. Hal ini dapat mengurangi intensitas pegawai untuk turun kelapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gitosudarmo (2000:54) yang menyatakan bahwa Stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian ini yaitu :

1. Stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP2KBP3A) pemerintah kabupaten Pinrang.

2. Penyebab stres kerja paling tinggi adalah tugas lapangan yang dapat menguras waktu dan tenaga pegawai.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan di kantor dinas pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP2KBP3A) pemerintah kabupaten Pinrang yaitu :

1. Mengurangi kuantitas penyuluhan di lapangan dengan memanfaatkan media cetak seperti selebaran dan spanduk, bekerja sama dengan kantor desa serta penggunaan media online.
2. Penambahan jumlah pegawai PNS atau melakukan rekrutmen pegawai kontrak/honorer untuk mengurangi beban kerja yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andini, Y T. 2005. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. Dinas Pasar Kota Semarang. [Skripsi]. Semarang.
- Anoraga, Panji, 2001. Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstorm J.W., 2003, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kesepuluh,. Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Donnelly. 1994. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina. Rupa Aksara. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dwiyanti Endang. 2001. Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 73-84. Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.

- Gibson, Ivancevich, 1996. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, Nyoman, I. 2000. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1993. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma. Erlangga, Jakarta.
- Husaini, Usman. 2014. *Manajemen Teori, praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahmun, M. Thoha. 2010. *Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya*. Dalam Digilibunsri JKDMM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas’ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001 *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Regina, A.R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stress Kerja*. Semarang, Universitas Pandanaran.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1991) *Managing organizational behavior*, New York: Wiley. Sinambela, Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soetrisno dan Rita Hanafie. 2007. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Ke – 5, Alfabeta, Bandung.
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012, *Teori, kuisoner, dan analisis data sumber daya manusia*. (praktik penelitian). Yogyakarta: CAPS
- Tarupolo, Bambang. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan*. Kerja Edisi 2.

- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Wahjono, 2008. Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis. PT indeks
- Weinberg, Robert S & Daniel Gould. 2003. Foundations of sport and Exercise. Psychology Ed 3 rd.
- Wijono, Sutarto. 2014. Psikologi Industri & Organisasi. Cetakan ke empat. Kencana. Jakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yoder, Dale & Staudohar, Paul D. 1982. Personnel Management and Industrial Relations New Jersey: Prentice-Hall, Inc.



